

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Arrêt de la Cour Européenne des Droits de l'Homme en matière de surveillance de l'emploi d'Internet, des e-mails et du téléphone

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin Social

Publication date:
2007

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2007, 'Arrêt de la Cour Européenne des Droits de l'Homme en matière de surveillance de l'emploi d'Internet, des e-mails et du téléphone' *Bulletin Social*, Numéro 366, p. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Procédure d'information et de consultation du Comité d'entreprise européen

Une récente décision en référé du Tribunal de travail de Bruxelles¹ rappelle le caractère fondamental du droit à l'information et la consultation du comité d'entreprise européen, et précise que le caractère transnational d'un transfert d'entreprise est acquis dès lors que ce transfert est intervenu dans un autre Etat membre. La décision admet en outre la compétence du juge de référé du Tribunal de travail en cas de non-respect.

Dispositions légales²

- directive européenne 94/95 du 22 septembre 1994
- convention collective de travail n°62 du 6 février 1996
- article 578, 3° du Code judiciaire fondant la compétence du président du Tribunal de travail
- loi du 23 avril 1998

Qu'est-ce qu'un comité d'entreprise européen ?

«Le comité d'entreprise européen est un organe d'information de consultation des travailleurs sur des questions transnationales, c'est-à-dire qui concernent :

- l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou
- le groupe d'entreprises de dimension communautaire ou
- au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans des Etats membres différents»³.

Les membres du CEE sont désignés selon une procédure spécifique et représentent les travailleurs occupés en Belgique.

Dans quelle entreprise faut-il prévoir un tel organe ?

Le CEE devra être institué :

- dans les entreprises de dimension communautaire, à savoir celles qui occupent :
 - o au moins 1.000 travailleurs dans les Etats membres
 - o dans au moins deux Etats membres, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux
- dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire :
 - o qui occupent au moins 1.000 travailleurs dans les Etats membres
 - o qui comportent au moins deux entreprises faisant partie du groupe dans des Etats membres différents et
 - o qui comportent au moins une entreprise faisant partie du groupe qui occupe au moins 150 travailleurs dans un Etat membre et au moins une autre entreprise faisant partie du groupe qui occupe au moins 150 travailleurs dans un autre Etat membre.

Compétence⁴

La compétence du CEE se limite à l'information et la consultation sur les matières concernant les établissements et les entreprises situés dans les Etats membres.

Il se réunit une fois par an pour être informé et consulté par la direction centrale et doit également être informé lorsque des circonstances exceptionnelles affectent considérablement les intérêts des travailleurs⁵.

■ Caroline Grun

Avocat au barreau de Bruxelles

Arrêt de la Cour Européenne des Droits de l'Homme en matière de surveillance de l'emploi d'Internet, des e-mails et du téléphone

Dans un arrêt du 3 avril 2007 (Copland v. Royaume-Uni, C. n° 62617/00)¹, la Cour Européenne des Droits de l'Homme a déclaré fondée la plainte portée par une employée d'une école privée britannique contre son employeur en raison de la surveillance systématique de l'emploi d'Internet, des e-mails et du téléphone par ce dernier.

La plaignante s'était aperçue qu'elle avait fait l'objet, à son insu et pendant plusieurs mois, d'un contrôle de son usage du téléphone, la durée de ses appels, les numéros appelants et appelés étant systématiquement examinés. Cette surveillance se prolongeait dans la surveillance de l'usage des courriers électroniques et d'Internet. Ainsi, le directeur-adjoint vérifiait-il l'adresse des destinataires de ses courriers électroniques, celles des expéditeurs des courriers électroniques reçus par elle ainsi que les heures d'envoi et de réception. Il examinait également l'adresse des sites auxquels elle se connectait, la durée et les heures de connexion.

Devant la Cour, le gouvernement britannique justifia lesdits contrôles par la nécessité de s'assurer que l'employée ne faisait pas un usage excessif à des fins privées des moyens de communication mis à sa disposition.

La plaignante invoqua entre autres la violation de l'article 8, §1 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, aux termes duquel «toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance». Elle fit valoir que le contrôle qui n'était ni nécessaire, ni proportionné, portait indubitablement atteinte à sa vie privée et au secret de sa correspondance.

Pour sa part, le gouvernement britannique rétorqua que, dans la mesure où en tant qu'institution publique le collège était habilité à prendre toute mesure nécessaire à la réalisation de ses activités, en ce compris un contrôle raisonnable de l'utilisation de ses équipements afin de s'assurer que l'accomplissement de sa mission ne soit pas perturbée, le contrôle était permis par une «loi» au sens de l'article 8, §2.

Cette disposition prévoit, en effet, que «il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui».

La Cour se rallia à la position de la plaignante aux termes d'un raisonnement s'articulant autour de trois questions juridiques cruciales.

Tout d'abord, la Cour examina si, en l'espèce, on pouvait effectivement parler d'atteinte à la «vie privée» à propos de l'usage

des moyens de communication sur son lieu de travail. Elle considéra que tel était le cas dès lors que cette dernière, qui n'avait pas été informée de possibles contrôles, pouvait légitimement supposer que l'usage qu'elle faisait du téléphone, d'Internet et du courrier électronique était protégé par le respect dû à sa vie privée.

La Cour estima, ensuite, que la prise de connaissance des données recueillies et utilisées par le directeur-adjoint pouvait constituer une atteinte à la vie privée. Ainsi, il importait peu que le collège se contente de réutiliser des données disponibles via les factures de téléphone. La Cour précisa également que le simple enregistrement de données tombe bel et bien dans le champ d'application de l'article 8 même s'il n'a pas été fait usage de ces données dans le cadre d'un licenciement ou d'une procédure disciplinaire.

Enfin, la Cour vérifia dans quelle mesure le collège était fondé à invoquer l'existence d'un pouvoir octroyé par la loi l'autorisant à prendre toute mesure nécessaire ou opportune à ses activités pour justifier la violation de la vie privée constatée par la Cour. A cet égard, la Cour rappela qu'aux termes de la jurisprudence en la matière, il est exigé que la loi en question énonce de façon suffisamment claire les circonstances et conditions dans lesquelles l'autorité publique est à même de prendre des mesures susceptibles de porter atteinte à la vie privée des personnes concernées, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Ce faisant, la Cour indique expressément ne pas exclure qu'une disposition légale puisse autoriser le recours à des moyens de surveillance visant l'emploi des moyens de communications utilisés par les travailleurs mais estime que, en l'espèce, ces contrôles ne sont pas prévus par une loi conforme aux exigences de l'article 8, §2.

■ Karen Rosier

Assistante aux FUNDP et chercheuse au

CRID

Avocate au barreau de Namur

¹ Disponible sur le site <http://www.echr.coe.int/echr/>

¹ Trib. Trav. Bruxelles, 6 déc. 2006, réf. 73/06

² www.just.fgov.be

³ www.emploi.belgique.be = comité d'entreprise européen

⁴ Par exemple, en cas de délocalisation, fermeture d'entreprises, licenciements collectifs...

⁵ Pour plus d'infos : www.eurofound.eu ou www.eurofound.be